



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte

Acronimo: IRES

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10125

Indirizzo: Via Nizza, 18

Codice Amministrazione: ires\_pie

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

### Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2024

2021-2023

2024-2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_ires\\_pie-  
triennio\\_2021-2023-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf)

[piano\\_azioni\\_positive\\_ires\\_pie-  
triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ires\\_pie-triennio\\_2021-2023-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf))

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ires\\_pie-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf))

(537.29 KB)

(516.27 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	7	6	1	0	0	7	11	3
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		0	1	7	6	1	0	0	7	12	4
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,63	18,42	15,79	2,63	0,00	0,00	18,42	31,58	10,53

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	1	0	0	0	1	33,33	6,67	0	0	0	2	0	2	66,67	8,70
Tra 3 e 5 anni	0	0	7	5	1	13	39,39	86,67	0	0	7	9	4	20	60,61	86,96
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	0	1	100,00	6,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,35
Totale	0	1	7	6	1	15			0	0	7	12	4	23		
Totale %	0,00	2,63	18,42	15,79	2,63	39,47			0,00	0,00	18,42	31,58	10,53	60,53		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	7,41
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	13	41,94	18	58,06	31	57,41
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	5,56
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	4	50,00	4	50,00	8	14,81
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	11,11
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,85
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,85
Totale personale		21		33		54	
Totale % sul personale complessivo		47,73		75,00		122,73	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	4,35
Tempo Pieno	0	1	7	6	1	15	40,54	100,00	0	0	7	11	4	22	59,46	95,65
Totale	0	1	7	6	1	15			0	0	7	11	5	23		
Totale %	0,00	2,63	18,42	15,79	2,63	39,47			0,00	0,00	18,42	28,95	13,16	60,53		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
tipo part-time e percentuale 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Smart working	0	1	7	10	2	20	45,45	100,00	0	0	7	14	3	24	54,55	96,00
Totale	0	1	7	10	2	20			0	0	7	15	3	25		
Totale %	0,00	2,22	15,56	22,22	4,44	44,44			0,00	0,00	15,56	33,33	6,67	55,56		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	2	33,33	4	66,67	6	100,00
Totale permessi	2	33,33	4	66,67	6	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Di seguito vengono sintetizzati gli esiti del monitoraggio degli interventi adottati nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2024-2026

**Relativamente all'intervento - Formazione** Nel corso del 2024, le iniziative seguite dal personale Ires sono state molteplici ed hanno coinvolto quasi tutti i dirigenti e dipendenti del comparto.

L'attività svolta nel 2024 dal punto di vista dei convegni e seminari, è stata particolarmente intensa e favorita dal fatto che la XLV Conferenza annuale AISRE si è tenuta a Torino e che in tale ambito l'Istituto ha organizzato alcune sessioni di discussione, consentendo di conseguenza un'ampia partecipazione ai propri relatori. Nel complesso nel 2024 l'IRES ha organizzato 20 convegni o webinar e 40 seminari di formazione o mediazione, sia in presenza che online. Inoltre i ricercatori e le ricercatrici dell'Istituto hanno partecipato con paper o interventi a circa 60 eventi esterni, tra i quali spicca numericamente la Conferenza AISRE sopra citata.

Nel 2024 sono stati organizzati diversi rilevanti eventi con altri Enti: tra questi i più rilevanti sono stati la XLV Conferenza Italiana di Scienze Regionali dell'AISRE (4-6/09/2024); la presentazione del Rapporto Finanza Locale 2024 (12/12/2024); la presentazione del Rapporto annuale dell'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri nel Torinese in raccordo con Unito, Città di Torino e Prefettura di Torino, (12/12/24); il convegno sulla digitalizzazione della PA in collaborazione con Banca d'Italia (03/12/2024); il workshop sulla valutazione ambientale del PSR in collaborazione con il DIST del Politecnico di Torino e IPLA (12/04/2024); il seminario sulle politiche agricole europee in collaborazione con il DISAFA dell'Università di Torino (18/04/24), oltre a numerose altre presentazioni in collaborazione con Direzioni di Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino ed attori del Sistema sanitario regionale. Più del 50% del personale ha partecipato ai corsi per l'apprendimento della lingua inglese e francese.

**Relativamente all'Intervento Sviluppo di Carriera e Professionalità, nel corso del 2024** sono state effettuate, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2016/2018 e dall'art. 12 del contratto decentrato integrativo anno 2024, 9 differenziali stipendiali (8 nell'Area Funzionari ed EQ ed 1 nell'Area Operatori Esperti)

**Orario di lavoro:** l'alta percentuale di adesione allo smart working da parte dei dipendenti non ha richiesto di analizzare ulteriori forme di flessibilità oraria per la conciliazione familiare e professionale. E' confermato un part-time al 83,33%,

**Reclutamento e gestione del personale:** Nel 2024 non è stata esperita nessuna forma di reclutamento di personale.

**Welfare aziendale:** Anche per il 2024 il C.d.A ha deliberato il rinnovo dell'adesione dell'Istituto al Circolo Ricreativo Assistenziale dei Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL Piemonte) per il personale del comparto e della dirigenza. Si è inoltre acquisita la fornitura di buoni acquisto Cdhoc da riconoscere al personale dipendente del comparto dell'Istituto (€ 900 per ciascun dipendente).

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	0	4	12	4	0	20	35,71	100,00	0	0	8	5	23	36	64,29	100,00
Totale ore	0	4	12	4	0	20			0	0	8	5	23	36		
Totale ore %	0,00	7,14	21,43	7,14	0,00	35,71			0,00	0,00	14,29	8,93	41,07	64,29		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

### Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area dei funzionari	€40944,00	€43772,60	€ 2828,60	6,46
Area dei funzionar con EQ	€51776,10	€50762,40	€ -1013,70	-2,00
Dirigenti	€124369,00	€125752,00	€ 1383,00	1,10

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

Il 17 gennaio è stata effettuata una rilevazione sul benessere organizzativo di tutto il personale dell'IRES Piemonte che si è conclusa a metà febbraio. Hanno compilato il questionario 63 persone di cui 35 dipendenti e 28 collaboratori, per un tasso di risposta relativamente ai dipendenti pari al 79,5%. L'analisi dei dati è attualmente in corso.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**





Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'organizzazione dell'IRES Piemonte è così strutturata: al vertice dell'organizzazione si trova la Direzione, alla quale afferiscono il settore dei Servizi Amministrativi e, a partire da febbraio 2024, sono state definite 5 Aree di ricerca. Le Aree di ricerca si occupano di: Demografia istruzione e trasformazioni sociali; Sviluppo economico regionale e finanza territoriale e valutazione delle politiche; Crescita sostenibile, sviluppo territoriale e sistema agroalimentare; Salute e sviluppo del sistema sanitario; Mercato del lavoro e coesione sociale. Un ruolo rilevante riguarda l'attività di valutazione delle politiche regionali attivate tramite i Fondi europei. Ai dirigenti è anche assegnata a rotazione la responsabilità della formazione interna, della trasparenza ed anticorruzione, delle pari opportunità.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

A partire dai risultati dell'indagine sul benessere organizzativo 2025, il CUG elaborerà un documento in cui descriverà gli elementi positivi e le criticità emerse dall'analisi, seguito della quale formulerà delle proposte e delle possibili azioni di intervento.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state segnalate né rilevate azioni di discriminazione/mobbing.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto della Direzione, tenuto conto delle indicazioni delle parti sindacali e sulla base di un Regolamento interno. Durata in carica 4 anni

Tipologia di atto: Determinazione del Direttore

Data: 02/08/2021

Organo sottoscrittore: Direzione

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>

Eventuale dotazione di budget annuale No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Indagine sul benessere organizzativo  
specificazione degli argomenti oggetto  
di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che Sì  
regolamentano i rapporti tra  
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
6

Il cug si avvale di collaborazioni No  
esterne?:

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla  
:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

All'inizio del 2025 è stata avviata l'indagine sul benessere organizzativo i cui risultati verranno presentati pubblicamente in istituto, con il coinvolgimento di tutto il personale, la direzione, e il cda.



## Considerazioni conclusive

Il CUG si propone di proseguire il confronto interno, anche con un maggior coinvolgimento dell'OIV, al fine di individuare possibili campi di indagine ed intervento. L'auspicio è che i risultati e le proposte che emergeranno dall'indagine sul benessere organizzativo risultino da stimolo per una fattiva e costruttiva collaborazione tra il CUG e tutte le componenti dell'istituto

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>